

湖南工业大学法学院 2018 届毕业生就业质量年度报告

第一部分 2018 届毕业生就业基本情况

一、毕业生规模

湖南工业大学法学院 2018 届毕业生共有 176 人，1 个专业，与去年同期相比基本持平（2017 届共有毕业生 163 人）。

二、毕业生结构

1、毕业生院系分布

学院 2018 届毕业生分布在 1 个系（法学），毕业生人数如图 1-1 所示。

图 1-1 2018 届毕业生院系分布

系部	人数	百分比
法学	176	100%

2、毕业生性别分布

学院 2018 届毕业生中，男生 53 人，占 30.67%，女生 123 人，占 69.33%，男女性别比约为 1: 2。

3、毕业生生源地分布

学院 2018 届毕业生来源于 16 个省（直辖市、自治区），分布较广但不均衡，其中湖南省生源人数为 97 人，所占比例达到 55.11%。外地生源 76 人，占 44.89%。外地生源主要来自于广东、江苏、陕西、浙江等省份。各省生源百分比说见图 1-2。

省份	本科毕业生人数	所占比例	省份	本科毕业生人数	所占比例
湖南省	97	55.11%	安徽省	5	2.84%
浙江省	10	5.68%	广西省	5	2.84%
云南省	8	4.55%	河北省	3	1.70%
河南省	8	4.55%	湖北省	3	1.70%
广东省	8	4.55%	山西省	3	1.70%
江苏省	7	3.98%	福建省	3	1.70%
江西省	6	3.41%	四川省	2	1.14%
山东省	6	3.41%	海南省	2	1.14%

图 1-2 2018 届毕业生生源地分布

三、初次就业率

初次就业率是反映在校大学生就业情况和社会对学院毕业生需求程度的重要指标和参考依据，根据教育部发布的《教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知》，高校毕业生的初次就业率计算公式为：毕业生初次就业率=（已就业毕业生人数/毕业生总人数）×100%。

1、毕业生总体及各专业初次就业率分析

（1）毕业生总体初次就业率分析

截止到 2018 年 10 月 10 日，法学院 2018 届毕业生总初次就业率为 88.07%。

（2）初次就业率分析

图 1-3 2018 届毕业生分专业初次就业率

专业	毕业生人数	就业人数	初次就业率 (%)
法学	176	155	88.07%
合计	176	155	88.07%

2、不同特征群体毕业生初次就业率比较分析

（1）男/女毕业生初次就业率对比分析

学院 2018 届毕业生中，男生就业人数 58 人，男生初次就业率为 80.56%。女生就业人数 97 人，初次就业率为 89.81%。

(2) 本/外地生源地毕业生对比分析

法学院 2018 届毕业生中，本地（湖南）生源毕业生总就业人数为 97 人，初次就业率为 55.11%；外地生源毕业生总就业人数为 79 人，初次就业率为 44.89%。其中，外地生源按照生源地统计就业人数及具体百分比。上海、陕西、北京、浙江、福建、湖北、广西、山东、海南、西藏、内蒙古等生源地的毕业生就业达 100%；详见表 1-3。图 1-3 本外地生源地毕业生初次就业率

生源地	毕业生人数	就业人数	初次就业率
湖南省	97	79	81.44%
广东省	8	7	87.50%
浙江省	10	7	70.00%
云南省	8	7	87.50%
安徽省	5	5	100%
河南省	8	5	62.50%
江苏省	7	4	57.14%
江西省	6	3	50.00%
湖北省	3	3	100%
广西省	5	3	100%
山东省	6	3	50.00%
北京市	3	2	66.67%
福建省	3	2	66.67%
山西省	3	2	66.67%
河北省	3	1	33.33%
海南省	2	1	50.00%
四川省	2	1	50.00%

(3) 少数民族群体的初次就业率对比分析

学院一直高度重视少数民族学生就业，鼓励少数民族学生发挥民族文化魅力和语言优势，结合专业技能积极把握就业机会。截止 2018 年 10 月 10 日，学院少数民族总计 21 人，初次就业 18 人，毕业生初次就业率为 85.71%，就业率相对较高。

四、毕业生就业流向

1、毕业生总体就业流向分析

截止 2018 年 10 月 10 日，根据全国毕业生就业系统数据，毕业生就业去向包括签就业协议形式就业、签劳动合同形式就业、其它录用形式就业、基层项目就业、科研助理就业、应征义务兵、不就业拟升学、自主创业、自由职业、升学和出国出境。

本报告将毕业生总就业流向划分为国内升学、出国出境、单位就业（签就业协议形式就业、签劳动合同形式就业、其它录用形式就业、基层项目就业）、灵活就业（自由职业）、自主创业、未就业。学院 155 名毕业生中，灵活就业 88 人（73.62%），升学 25 人（11.04%），自主创业 3 人（1.67%），未就业 25 人（1.7%）。如图 1-4

图 1-4 2017 届毕业生就业流向分析

类别	人数	总人数	百分比
灵活就业	88	155	73.62%
升学	25	155	11.04%

自主创业	1	155	1.67%
出国	3	155	1.7%
未就业	16	163	9.82%

2、毕业生就业单位性质分布

学院 2018 届毕业生就业的单位性质覆盖了机关国有企业，私有企业，高校、自主创业这些类别。其中，私有企业单位是毕业生就业的最主要流向，具体分布如下图所示 1-5。

单位性质	本科毕业生人数	比例
公务员企事业单位	42 人	23.33%
私有企业	88 人	48.89%
考研	22 人	12.22%
创业	3 人	1.67%
待业	25 人	13.89%

图 1-5

3、毕业生就业域分布

(1) 各区域就业分布情况

学院 2018 届毕业生就业分布在全国 16 个省市自治区。在华南、华北、西南、西北、华中、东北、华东七个地区就业的分布置情况如下图所示：其中在华中地区和华南地区就业人数最多，其中华中地区 102 人（占 59.50%）、华南地区 13 人（占 6.75%）、华东地区 23 人（占 13.50%）、华北地区 4 人（占 3.68%）、西南地区 6 人（占 5.52%）、西北地区 2 人（占 1.23%）。如图 1-6

图 1-6 各区域毕业生就业分布

地区	人数	总人数	百分比
华中	107	155	69.03%
华南	13	155	8.38%
华东	23	155	14.83%
华北	4	155	2.58%
西南	6	155	5.52%
西北	2	155	1.23%

(2) 各省就业分布情况

学院毕业生就业主要在湖南省和广东省就业，占比分别为 61.29 和 15.48%，另外的毕业生分别在浙江、江苏、上海等 17 个省份就业。

就业地	就业人数	就业率
湖南省	95	61.29%
广东省	24	15.48%
上海市	7	4.51%
浙江省	4	2.58%
湖北省	4	2.58%
江苏省	4	2.58%
福建省	3	1.93%
北京市	2	1.29%
山东省	2	1.29%
云南省	2	1.29%

广西省	2	1.29%
安徽省	1	0.65%
江西省	1	0.65%
河南省	1	0.65%
山西省	1	0.65%
海南省	1	0.65%
天津市	1	0.65%

图 1-7 各省市毕业生就业分布

根据毕业生在全国各个省份的就业分布情况来看，在湖南省就业的人数最多，人数 95 人；对毕业生在湖南各地就业情况进行分析，结果显示：在株洲就业的比例最高，人数 40 人，为湖南省就业人数的 40%；其次为长沙市，人数 38 人，占 38%，具体情况见图 1

地区	就业人数	所占比例
株洲	45	40%
长沙	30	38%
常德	7	4%
衡阳	5	1%
湘潭	3	5%
邵阳	1	1%
郴州	1	2%
怀化	1	1%
新化	1	1%
吉首	1	

图 1-8 湖南省市毕业生就业分布

第二部分 学院加强毕业生就业工作的做法与措施

学院不断深化人才培养模式改革，今年，学院在司考逐年加大试题难度降低通过率、省公务员考试改革“四考合一”的严峻形势下，顶住压力，迎难而上，凝心聚力，以“三个强化”、“三个到位”、“三个确保”、“三个畅通”、“两个特色”为工作总体思路，基本完成了 2018 届毕业生就业工作的基本任务。学院 2018 届毕业生初次就业达 88.06%，居湖南省同类院校前列。

一、主要做法

（一）领导重视与保障：突出“三个强化”

1、强化支持，确保责任落实。“有领导才有方向”，学院对就业工作的领导方式已由指令性领导向参与性领导转变，突出表现在三个方面：一是建立了以院长为组长就业创业工作领导小组，规范岗位的具体职责，明确将就业工作纳入年度考核的内容，与评先评优、评项目直接挂钩，扎实推进“一把手”工程。（见学院文件）院长、书记和分管副书记都为学生做了专场就业辅导报告。二是规定党政班子一个月开一次就业工作碰头会，每次全院教师会议都对就业工作情况进行通报；每个班子成员负责联系一个毕业班级，深入学生，接地气。分管院领导对就业工作全程参与，与每一位专业老师进行就业工作的探讨，广征意见，争取支持；两次深入学生宿舍，与毕业生进行面对面的交流和指引。三是过去的一学年我们召开了两次就业工作专题会议，对就业工作总体思路、主要做法和面临的主要问题进行了专门研究和全面部署。

2、强化思路的开拓力。“有思路才有出路”，经过专家指导、党政联席、全院教师会议多次研讨，学院依然坚定近三年的就业工作思路：“三个为主”、“三个强化”、“两个特色”。“三个为主”，即职业选择引导，以司考、公考、考研“三考”为主；就业定位引导，以基层发展为主；就业区域拓展，以生源地

为主。“三个强化”，即强化全程就业指导，强化就业市场拓展，强化就业全方位服务。“两个特色”，即以全程指导和引导学生“三考”作为学院就业工作特色。

3、强化制度的创新力。“有制度才有长效”，制度具有很强的操作性才能落地，变成切实行动。过去一年学院进一步推进两大“特色制度”的落实工作：一是进一步落实《关于促进全院教师参与就业工作的实施方法》，对学院班子成员、毕业论文指导老师及其他教师如何参与就业工作进行了规范与指导，基本形成了全员有效参与的就业工作格局和“人人支持和参与”的良好氛围。今年，院党政领导班子和全院老师为学生提供的就业信息就达20多次50余岗位；二是根据工作实际，把《法学院本科生导师制的实施办法》和《法学院班主任工作细则》两项制度进行了整合，班主任成为当然导师，并积极引入其他校内外教师、律师、政法系统资深法官检察官参与，对他们参与学生管理与就业工作进行了重新规范与指导，确保了实效。班主任和导师的责任心明显增强了，今年，我们特意对就业进展情况进行分班统计，并定期公布，极大促进了班主任的工作责任心。

（二）就业管理：突出“三个到位”

1、谋划到位。学院要求就业工作“年初有计划，年中有研讨，年末有总结”。计划要求总体把握，重点突出，至少一年一个新突破，一年一个新举措，按月做好工作进度表。研讨要求至少一年一主题，一年一调研。今年的主题为人才培养与就业竞争力的提升。总结要求不做文章，只问完成的具体工作，量化考核。

2、规范到位。我们工作运行机制为“两周一部署，两周一督查，一月一小结，一学期一反思”，做好了一个工作部署与沟通的电子文本载体《法学学工》，全程记载了学院就业工作的会议纪要与每月的大事记。制定和公布了就业工作办事流程，规范就业协议书、推荐材料等的管理，切实做到推荐意见客观、公正。

3、动态管理到位。我们着重抓了“三次摸底”和“三次集中督促”，一次是大四第一期10月下旬的就业意向摸底和就业督促；一次是大四第二学期3月初就业情况第一次摸底和就业督促；一次是5月的就业情况第二次摸底和就业督促，动态把握学生的就业情况，进行针对性的指导与帮扶。另外，对就业数据实行动态管理，及时准确、规范地做好毕业生资格审查、就业进展月报以及就业方案、初次就业率与最终就业率统计和上报等，并及时将《报到证》发放到位。在签约管理上切实加强毕业生诚信教育，有效地控制了毕业生违约率。

（三）就业创业指导：突出“三个确保”

1、确保全程指导。这是学院就业工作的一个特色项目。后面就不再重述。我们没有从就业来抓就业，而是立足学生的长线培养，“跳出就业抓就业”，力推六项举措：

(1) 分年级分阶段指导。“四抓、四个着重”：即一年级抓好入学教育，着重专业介绍和就业目标培养；二年级抓好职业生涯规划课堂，着重职业定位；三年级抓好“三考”司考、考研和公考的引导和辅导，着重职业备战；四年级抓好就业指导课，着重就业政策、技巧指导。

(2) 推行本科生导师制，努力打造由知名律师、知名法官检察官、校内教师（特别是党政领导、辅导员、班主任、党员教师及除本院外的校内法学专业教师）组成的“三师型”指导团队。并要求全院教师全员参与就业工作且形成制度，毕业论文指导教师、班主任成为当然的兼职就业指导老师，定期谈话，定向指导，利用自身资源，服务学生就业。今年，学生很多的就业都是论文指导老师推荐的。如姚曙明博士指导的六名学生，四人考上公务员，两人考上研究生。吴书记、陈院长、刘记福院长、黄启昌教授、刘耀辉博士、申验律师等为学生提供就业有效信息50余条。学院特设了先进就业工作者这一荣誉，准备在年终总结时，给予颁奖和一定的物质奖励。

(3) 制作和发放两本小册子——《法学院学生成长手册》、《法学院学生就业指导手册》，《成长手册》注重从大一开始，对学生的学业、职业规划、生活、就业进行了全程全面的人生指引；《就业手册》侧重就业问题指导，并把它纳入了新生入学教育内容，学生及学生家长反响很好。

(4) 提高“两门课程”的教学效果。分管就业工作的副书记主动担任大学生职业生涯规划课和就业指导课教学，并多次参加了教育培训，提高了教学水平和教学效果。

(5) 高质量的做好就业创业指导系列讲座与活动。讲座和活动宜少而精。过去的一学年我们总共做了三场就业创业指导讲座；举办了职业生涯规划大赛、“职说无妨”模拟招聘大赛等系列就业创业活动。

(6) 做好就业咨询与宣传。设立就业咨询室，开通咨询电话，建立就业咨询 qq 群，建立就业咨询值班等常规制度，让全院老师积极参与，打造就业咨询服务团队等。积极宣传基层项目、选调生以及预征入伍等就业政策。如，我们把法学院学生一年可以参加多少次公考，以及公考时间、要求等公布在毕业班的 qq 群中，并及时在班上宣讲。

2、确保就业帮扶实效。

(1) 精心部署。学院 2015 年 10 月发出了《关于成立湖南工业大学法学院群体就业困难帮扶工作小组的通知》，对就业帮扶工作进行了全面部署。

(2) 全面摸底。从去年 10 月份开始就对全院就业困难学生进行摸底，最终确定 10 名同学为就业困难帮扶对象。

(3) 分类指导。我们逐个分析困难原因，把他们分成了家庭原因组、身体原因组、心理原因组和考试能力原因组等四个小组，并安排老师进行一对一的辅导。

(4) 帮扶效果明显。通过谈心交心、个别辅导、学院资助等方式，10 名同学成功就业。其中王光辉、程玉贝两名同学考上西北政法大学研究生，李星、马如月考上公务员。其余 6 人被私企录用。

3、确保良性互动。“在工作中研究，在研究中工作”，认真组织就业、创新创业工作的深度调查研究，实现就业工作与相关研究的良性互动，对就业工作不断创新、实现新发展有积极推动作用。本年度，我们主持了两项校级就业创业研究课题。

(四) 就业市场及服务：突出“三个畅通”

(1) **畅通就业有形市场。**我们的主要做法是“搭平台，畅渠道”：一是我们建立用人单位的数据库，我们现在已经把长株潭律师行业、政法系统和部分企事业单位的信息进行了分类收集和整理，准备每年大概走访 12 家，电联 15 家，用三年左右的时间畅通省内就业市场。二是我们整合了校友资源。我们工大法学院校友会的筹备工作已基本完成；建立了法学院公务员系统、律师行业校友群；并做好毕业生跟踪调查回访工作。三是我们与重要用人单位建立合作关系。过去一学年学院共进行了三次就业市场拓展，与株洲市律协、株洲市中级人民法院、株洲市法律援助中心等 17 家单位建立了长期合作关系，达到了共赢目的。

(2) **畅通就业网络渠道。**1、学院的网站加强了就业指导、就业信息模块的建设。2、建立了毕业年级 QQ 群，开通了学生官方微博，畅通毕业生了解就业政策、就业信息的渠道，尽力做到“及时、全面、准确”。3、过去一学年我们通过网站、qq、电话通知，发布就业信息近 100 条，提供就业岗位信息近 240 多个。

(3) **畅通就业招聘环节。**一方面积极组织学生参加学校组织的招聘活动，去年一学年学校资源提供法学职位还是非常有限，并都是公司法务，且招聘学生的意愿不是很强。

二、学院特色项目

(一)全程就业指导，完善我院毕业生就业服务体系

说明：内容与主要举措（三）的第一部分“确保全程就业指导”相同，不再赘述。

(二)依托“三考”，着力提升我院毕业生就业质量

我院在充分分析就业市场的基础上，确立了依托“三考”（“司考、公考、研考”）拓渠道，全面提升毕业生就业质量工作重点，并加大引导、鼓励、支持力度。

一是进一步改革教学，倡导“三考”进课堂。学院在组织相关专家研讨的基础上，修改完善了课程教学体系，增设了与“三考”相关的选修课、专门辅导课或讲座，由学院挤出行政经费对有关老师给予一定的课时补贴。

二是全程指导，全面推行导师制。打造由政法系统、律师行业、学院教师组成的“三师型”指导团队，及时为学生答疑解惑、提高学习效率。

三是提高效率，倡导组团学习。要求每个班级组建“三考”学习小组，并量体裁衣制订合适的学习计划。通过团队成员间相互鼓励、相互督促、相互扶持达到共同学习，共同进步的目的。从而显著提高了学习效果。

四是提供良好的学习环境。学院设立“考试中心”统一指导和管理参加“司考”学生的日常事务，并提供视听设备、空调等硬件齐全的自习专用教室，派经验丰富、学识渊博的教师全程辅导。

通过这些措施和努力，我院 2018 届毕业生 49 人一次性通过司法考试，在湖南省高校中名列前茅；42 人考入公务员、国企事业单位；25 人顺利考上硕士研究生。从这些数据可看出，就业质量较往年有了较大提高。

第三部分就业发展趋势分析

2018 年全国高校毕业生约 820 万人，比上年增加了 25 万人。这个规模达到了今年新成长劳动力的一半还多，所以今年做好高校毕业生就业工作确实任务非常繁重；二是当前经济形势还比较复杂。国内外经济环境有确定性、不稳定性因素，经济社会发展面临新的挑战，宏观就业力不减，总体就业空间不会有明显增大；三是学院毕业生结构性矛盾虽有缓解，但仍需加大对学科和专业设置、人才培养的学历层的调整力度；四是个人择业理念与社会实际需求之间的差距仍然存在，学生就业偏好与实际就业之间的矛盾较大。近几年社会法学专业的毕业生就业来看一少部分人比较困难，一些业内人士与学生家长都不怎么看好这个专业。但这是人们对法学专业在认识上普遍存在的一个误区。的确，现实中确实存在部分法专业学生(包括本科生、研究生)就业比较困难的现象，但不能由此而认为整个法专业就业前景就是这样。法专业“不好就业”的根本原因不是法专业本身出了问题，更不是社会法律人才需求饱和的问题，而是在于部分学校的人才培养模式可能出现了问题，使得所培养的学生在素质和能力上存在缺陷而不能更好地符合社会的实际需要。最近几年看来法学就业存在着困境，但是前途还是很光明的，举个很小的例子：就个人律师的拥有量而言，根据 2002 年的统计资料，全国现有律师 12 万人，平均每万人拥有律师的数量仅 0.8 个，这个比例不但低于发达国家(美国 30 人，英国 15 人)，而且还低于一些发展中国家——如巴西和阿根廷就分别达到了 20 人和 12 人。就企业方面讲，我国现有企业约 5000 万家，仅有约 4 万家聘请了律师当法律顾问。目前法学面临的种种挫折，只是暂时的。作为法律人或者有志于从事法律工作的高三学弟学妹们，不应坐享其成或者坐以待毙，应当善于开拓，挖掘自己的潜力，提高自身的综合素质。靠我们大家的努力，寒流过后一定会迎来法律专业的春暖花开。

但是，我们在看到严峻形势的同时，更应该看到，今后法学院毕业生就业的有利因素也在增多，2014 年 10 月，中国共产党第十八届中央委员会第四次全体会议首次专题讨论依法治国问题。10 月 28 日，《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》发布，这些政策的发布对法专业就业非常有利。

主要就业领域与薪酬

一、公务员

主要包括检察官、法官、行政机关公务员。对于法学专业的毕业生来说，传统意义上的“专业对口”应该是进入公、检、法机关。但由于国家统一司法考试制度的设立，使得本科生要想成为法官、检察官，必须在毕业后通过国家司法考试。同学们会发现“毕业证”绝对不是“职业准入证”，司法考试可以说是法专业毕业生最重要的考试，这个考试过关率在 30%左右。当然，想进入公、检、法这样的单位，除了需要通过司法考试以外还要通过国家公务员考试。

二、律师

律师既不像公务员队伍那样难进，又是法律专业的对口领域，是很多年轻毕业生的主要选择。黎律师表示，律师是个经验型行业，收入参差不齐。律师的收入构成可分两种计算，一种是拿工资式的，事务所付工资，律师负责打官司；另一种是律师不拿工资，但挂靠律师事务所，靠律师找客户，根据业务提成。律师的收入根据工作经验、能力大小和所涉法律领域的不同，是有很大差别。按北京的情况来看，顶尖的律师每年的收入是很可观的，一年收入 1000 万不成问题。但大部分小律师和见习律师每年可能只有 1 万—2 万元左右的收入。目前我国对律师的从业资格采取的是严格准入制度，必须通过全国司法考试。

三、公司法务人员

公司法务人员也是目前法专业毕业生就业人数最集中的一部分，主要服务于企业的法律事务部、法律咨询部以及知识产权部等。例如，各大国企、银行、外企、一些大型的私企，公司内部都会设有法务部门，专门处理企业所涉及的法律事物。还有一部分供职于政府的法律事物部门，但一般政府部门对学历和工作能力的要求较高，不是普通本科生能够达到的。

薪水，外企中的法务人员一般年薪 10 万左右，要求精通英语或某国语言；大型国企和民营企业年薪在 5 万—7 万左右，但是对于不同的大学和专业有不同的要求。

四、其他相关领域

除了以上的主要就业方向，社会其他领域对具有“复合型知识结构”的法律人才也是需要的。如企业中的文秘、人力资源管理、市场营销等岗位对既有经济管理基本知识，又具有法律专业知识的人才有一定的需求。很多法学专业毕业生会做会计师、审计师、证券业人员、环境评估、司法鉴定、职业中介、房地产咨询、法制宣传等工作。

第四部分就业对教育教学的反馈

为建立和不断完善毕业生就业对人才培养的反馈机制，学院每年均向毕业生发放调查问卷，了解他们对学院教育教学评价以及对就业服务的评价。以这些调查为参与，不断完善招生与就业联动机制，根据毕业生的情况科学调整各专业的招生规模与计划，同时，为学院有关部门在专业设置、学科调整、教育教学改革、人才培养等方面提供数据支持。

一、优化学科专业结构。学院应加大对传统专业的调整改造，加大实践教学力度，注重学生实践能力的培养，同时对热门专业确立培养方向，增强就业市场的针对性，使学院学科专业结构更趋优化。

二、进一步明确人才培养定位，以服务地方经济发展。学院应加大与地方政府合作力度，定期进行市场需求调查，从而对人才培养进行准确定位，科学制定人才培养方案，使学院培养的学生更符合市场和社会发展的需要，服务地方经济。